

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социологии молодежи

**РЕКРУТИНГ IT-СПЕЦИАЛИСТОВ В МОЛОДЕЖНОЙ  
СРЕДЕ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**  
(автореферат бакалаврской работы)

студентки 4 курса 441 группы  
направления 39.03.03 - Организация работы с молодежью  
Социологического факультета  
Молчановой Дарьи Александровны

Научный руководитель  
доктор социологических наук, профессор \_\_\_\_\_ А.А.Кошелев  
подпись, дата

Зав. кафедрой  
доктор социологических наук, профессор \_\_\_\_\_ С.Г.Ивченков  
подпись, дата

Саратов 2023

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы.** Сегодня IT-технологии уже стали неотъемлемой частью нашей жизни. Это отрасль, которая развивается настолько быстро, что каждый день появляются новые инновации и идеи, которая повышают уровень технологического развития всего общества. Большинство предприятий не могут обойтись без IT-специалистов, которые имеют необходимые знания и навыки в области разработки программного обеспечения, веб-дизайна, системной интеграции и т.д.

Рекрутинг молодых специалистов является одной из важнейших задач для любой организации, так как именно молодые сотрудники вносят новые идеи, свежий взгляд на проблемы. Актуальность рекрутинга молодых специалистов заключается в том, что они представляют новое поколение работников, которые обладают свежими знаниями и навыками, способными усилить команду и помочь организации включить новые технологии и инновации, создавая новые продукты и услуги, а также помогая привлечь новых клиентов и т.д.

Рекрутинг IT – специалистов имеет особую актуальность в молодежной среде. Молодежь всегда была и остается главным двигателем прогресса, создавая новые проекты и изменяя мир. Это самый амбициозный и креативный слой общества, который готов работать в том направлении, который ему интересен и нравится.

IT – отрасль предлагает молодежи массу возможностей для реализации своих идей и профессионального роста. Молодым людям настолько свойственны свободная мысль, креативный подход к решению задач, что они могут привнести свежий взгляд на задачи, которые необходимо решать в IT – сфере.

Рекрутинг IT-специалистов в молодежной среде позволяет найти людей, которые готовы не просто выполнить свою работу, но и вносить свою часть в развитие организации. Они могут предлагать новые технологии, модернизировать существующие продукты и услуги. Мобильные

приложения, интернет-сервисы или программное обеспечение – молодые ученые и программисты могут создавать технологии, которые смогут изменить жизнь людей.

Таким образом, рекрутинг IT-специалистов в молодежной среде важен для развития инновационных технологий и продуктов в IT-сфере. Молодые IT-специалисты – это люди, которые формируют новые технологии и меняют общество. Молодые IT-специалисты являются ключевым звеном в современной сфере информационных технологий, поскольку их навыки и знания будут востребованы и важны на несколько лет вперед. Многие компании уже начинают активно использовать этот подход, чтобы привлечь молодых и талантливых специалистов, которые могут положительно влиять на развитие бизнеса.

**Степень научной разработанности проблемы.** Анализ трудов, посвященных проблемам развития рекрутинга, позволяет условно разделить их на 2 группы. Первая группа включает работы, которые посвящены изучению данной проблемы в целом. Следует отметить, что на сегодняшний день имеется ограниченное количество таких научных трудов, тем не менее, определенная исследовательская база уже существует; существенную роль в ее создании сыграли следующие зарубежные и отечественные ученые: Одегов Ю.Г.<sup>1</sup>, Армстронг М.,<sup>2</sup> Веснин В.Р.,<sup>3</sup> Дураковой И.Б.,<sup>4</sup> Кибанов А.Я.,<sup>5</sup> Купер Д.,<sup>6</sup> Травин В.В.<sup>7</sup> и др.

---

<sup>1</sup> Одегов Ю.Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва 6 Издательство Юрайт, 2023. – 445с.

<sup>2</sup> Армстронг М. Главный учебник HR в мире / Майкл Армстронг ; [пер. сангл. Е.Л. Бегма]. — Москва : Эскимо, 2019. – 416 с.

<sup>3</sup> Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика [Текст]: учебн./В.Р. Веснин.- Москва:Проспект, 2015-688 с.

<sup>4</sup> . Дуракова, И.Б. Управление персоналом. [Текст]: Учебное пособие /И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, С.М. Талтынов и др.; ИНФРА -М; Москва 2016. - 569с

<sup>5</sup> Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Федоров И.А. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала. [Текст] – М.: Проспект, 2013. – С. 34

<sup>6</sup> Купер, Д. Отбор и найм персонала: технология тестирования и оценки [Текст]/ Д. Купер, И.Т. Робертсон, Г. Тинлайн. - М.: Вершина, 2005. - 332 с.

<sup>7</sup> Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учеб.-практ.пособие. — 5-е изд. — М.: Дело. 2003 — 272 с.

Работу с молодыми кадрами рассматривали Карпова Т.П.,<sup>8</sup> Кулькова И.В.<sup>9</sup> Черников Б.В.,<sup>10</sup>

Проблемы поиска, отбора и найма персонала раскрываются в трудах А.А. Баловацкой,<sup>11</sup> О.Х. Васевой,<sup>12</sup> М.В. Винниченко,<sup>13</sup> С.У. Гапаевой,<sup>14</sup> Ю.Е. Деркачевой,<sup>15</sup> Денисовой А.,<sup>16</sup> Трусовой Е.Э.<sup>17</sup> и других авторов.

**Объект исследования** процесс рекрутинга ИТ – специалистов в молодежной среде.

Таким образом, **предмет исследования** – теоретическое и практическое обоснование функциональных характеристик рекрутинга молодых специалистов в регионах.

**Цель итоговой выпускной квалификационной работы** – проанализировать теоретические основы и эффективность процесса рекрутинга молодых специалистов в регионах.

Указанная цель предполагает решение следующих **исследовательских задач**:

---

<sup>8</sup> Карпова Т.П., Стуколова Л.З., Модель деятельности специалиста по организации работы с молодыми специалистами в негосударственных организациях // Вестник Международного института рынка. 2017. №1 С.72-77

<sup>9</sup> Кулькова И.В. Политика управления человеческими ресурсами компании как способ привлечения и удержания талантливых специалистов // Транспорт Российской Федерации. Журнал о науке, практике, экономике. 2015. №6. С.34-39

<sup>10</sup> Черников Б.В. Дифференциация трудовых ценностей среди поколений современных работников // Вести. Томского гос. ун-та. 2014- №385. С. 153-158

<sup>11</sup> Баловацкая А.А. Использование компетенций в управлении персоналом при отборе и оценке // Инновации в управлении региональным и отраслевым развитием. – М., 2017. – С. 41-44.

<sup>12</sup> Васева О.Х. Роль отбора и подбора кадров в системе управления персоналом // Наука и инновации в современных условиях. – М., 2017.- С. 96-99.

<sup>13</sup> Винниченко М.В., Строкова С.А. Некоторые подходы к оценке источников отбора персонала // Материалы Афанасьевских чтений.- 2016. - № 2 (15). - С. 79-90.

<sup>14</sup> Гапаева С.У. Отбор персонала: важность и методы// Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения. – М., 2017. - С. 255-256.

<sup>15</sup> Деркачева Ю.Е., Комышова Л.Н. Современные методы отбора персонала // Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие. – Воронеж, 2016. - С. 120-125.

<sup>16</sup> Денисова А. Нетрадиционные методы подбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности // Управление персоналом. - 2007. - № 24. - С. 66-70

<sup>17</sup> Трусова Е.Э. Быстро и качественно решить проблему подбора персонала сегодня - значит, завтра успешно решать кадровые проблемы // Управление персоналом. - 2013. - № 8. - С.20 - 21.

1. на основании концепций зарубежных и отечественных ученых теоретически обосновать понятие рекрутинга молодых IT-специалистов;
2. проанализировать исторические аспекты становления и развития рекрутинга в молодежной среде в России и за рубежом;
3. выявить основные виды и методы рекрутинга в молодежной среде, определить их недостатки и преимущества;
4. рассмотреть практику применения, функциональные характеристики и эффективность рекрутинга молодых специалистов в регионах.

**Теоретико-методологическую базу итоговой квалификационной работы** составили исследования социологов, экономистов и ученых, разрабатывающих тему рекрутинга персонала, таких как Одегов Ю.Г.<sup>18</sup>, Армстронг М.<sup>19</sup>, Веснин В.Р.<sup>20</sup>, Дураковой И.Б.<sup>21</sup>, Кибанов А.Я.<sup>22</sup>, Купер Д.<sup>23</sup>. Также были задействована нормативно-правовая база реализации государственной молодежной политики.

**Эмпирическая база.** Эмпирическую базу исследования составили результаты вторичного исследования «Специфика найма персонала в IT-сфере», в котором рассматривается проблема найма IT-персонала;<sup>24</sup> а также исследование Platforma и HeadHunter об отношении топ-менеджеров и

---

<sup>18</sup> Одегов Ю.Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва 6 Издательство Юрайт, 2023. – 445с.

<sup>19</sup> Армстронг М. Главный учебник HR в мире / Майкл Армстронг ; [пер. сангл. Е.Л. Бегма]. — Москва : Эскимо, 2019. – 416 с.

<sup>20</sup> Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика [Текст]: учебн./В.Р. Веснин.- Москва:Прспект, 2015-688 с.

<sup>21</sup> . Дуракова, И.Б. Управление персоналом. [Текст]: Учебное пособие /И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, С.М. Талтынов и др.; ИНФРА -М; Москва 2016. - 569с

<sup>22</sup> Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Федоров И.А. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала. [Текст] – М.: Проспект, 2013. – С. 34

<sup>23</sup> Купер, Д. Отбор и найм персонала: технология тестирования и оценки [Текст]/ Д. Купер, И.Т. Робертсон, Г. Тинлайн. - М.: Вершина, 2005. - 332 с.

<sup>24</sup> Обеленец, Ю. В. Специфика найма персонала в IT-сфере / Ю. В. Обеленец. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 14 (409). — С. 113-115. — URL: <https://moluch.ru/archive/409/90052/> (дата обращения: 01.04.2023)

предпринимателей к проблеме дефицита IT-специалистов.<sup>25</sup> Кроме того, для выявления особенностей основных характеристик и эффективности рекрутинга молодых специалистов с 10 по 20 апреля 2023 года было реализовано авторское исследование «Рекрутинг молодых специалистов в сфере информационных технологий: осциллирующие черты и функциональные особенности», которое проводилось в качестве глубинного экспертного интервью. В качестве респондентов выступили: менеджер по персоналу в сфере информационных технологий Зюзина Н.; IT-рекрутер направления технической поддержки в банковской сфере Иванов М.; менеджер по подбору персонала кадрового агентства Серебрякова В.

**Структура работы.** Итоговая квалификационная работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников и приложения.

---

<sup>25</sup> Аналитика для хантинга и рекомендации по найму IT-специалистов Электронный ресурс. URL: <https://vc.ru/hr/293852-analitika-dlya-hantinga-i-rekomendacii-po-naumu-it-specialistov> (дата обращения: 01.04.2023)

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Введение данной работы содержит актуальность заданной темы, указана степень научной изученности, был определен объект, предмет исследования. Также во введении содержится цель итоговой квалификационной работы, поставленные в процессе изучения задачи, приведена теоретико – методологическая и эмпирическая базы, представлена структура работы.

**Первый раздел** содержит анализ понятия рекрутинга в молодежной среде, представлены различные трактовки понятия в данной области; рассмотрена история возникновения и развития рекрутинга молодых специалистов как в России, так и за рубежом. В ходе работы были сделаны выводы о том, что «рекрутинг» - это элемент бизнес-процесса, заключающийся в поиске, привлечения и отборе мотивационных сотрудников, наиболее подходящих на конкретную должность по личностно-профессиональным характеристикам.

Анализирую историю зарождения и развития рекрутинга в России, можно выделить, что он получил начало в рамках управления человеческими ресурсами в начале 90-х годов XX века. Наиболее в этот период востребованными были специалисты в сфере IT, финансов и маркетинга. Сложилась традиция объявлять о вакансиях в газетах и на специализированных сайтах, а также использовать личные связи и знакомства как основной способ поиска кандидатов.

С развитием интернета и информационных технологий рекрутинг стал более инновационным и эффективным. Появились специализированные платформы для поиска и подбора сотрудников, а также онлайн-инструменты для проведения собеседований и анализа данных кандидатов.

Сегодня рекрутинг является одним из важнейших инструментов управления персоналом в России и продолжает развиваться и совершенствоваться в соответствии с изменяющимися потребностями и требованиями рынка труда.

На современном этапе, сфера рекрутинга рассматривается как сравнительно недавно сформировавшаяся, но на сегодняшний день уже получившая достаточное развитие в нашей стране.

**Второй раздел** итоговой квалификационной работы был направлен на рассмотрение основных видов и методов рекрутинга в молодежной среде. В рамках рассмотрения данных вопросов было выявлено, что виды рекрутинга весьма разнообразны. На современном этапе развития используется как традиционные, так и современные методики поиска, подбора и отбора кадров. Однако, все большую популярность набирает цифровой рекрутинг в Интернете, то есть задействуются поисковые сайты, электронные доски объявлений, социальные сети, мессенджеры.

Рекрутинг бывает внутренним или внешним. Внутренний рекрутинг означает использование собственных ресурсов. Например, в компании имеется собственный кадровый резерв. Или работающие в организации рекомендуют руководству своих знакомых. Тогда функции подбора персонала выполняет кадровик организации. Внешний рекрутинг проводится за пределами фирмы. Обычно за этим обращаются в кадровые или аутсорсинговые компании. В последний год в связи со сложившейся ситуацией в мире, стал более актуален внутренний рекрутинг.

В 2022 году специалистами отмечаются такие технологии как умные CRM-системы рекрутинга; платформы для внутренней работы с персоналом; системы предиктивной аналитики, сервисы онлайн тестирования.

Также отмечаются следующие виды рекрутинга: рекрутинг по приглашению, рекрутинг для укомплектования штатов, рекрутинг аутплейсмента, аутсорсинг процесса рекрутмента, ярмарки вакансий, рекрутинг в университете, партнерство с внешними организациями, нетворкинг, социальные медиа и т.д.

Организации стремятся не только увеличить процент молодого кадрового состава, но и сократить сроки подбора молодых специалистов, а также снизить показатель текучести. HR-отделы крупных компаний

разрабатывают для молодых специалистов определенные инструкции и регламенты, «адаптационные папки», которые помогают быстрее адаптироваться в корпоративной культуре организации, получить представление о стиле и характере работы.

Рынок управления человеческими ресурсами видоизменяется под влиянием общемировых тенденций. Так в 2022 году стал более актуализироваться внешний рекрутинг. Продолжается курс на сокращение трудоемкости процессов обработки информации с помощью автоматизированных систем.

В **третьем разделе** рассмотрены и проанализированы функциональные характеристики и эффективность рекрутинга молодых специалистов в регионах. В рамках раздела были сделаны выводы, что для поиска и привлечения молодых IT - специалистов компаниям необходимо предоставить им привлекательные условия работы, интересные задачи, перспективы карьерного роста. Молодые сотрудники, удовлетворенные условиями будут склонны оставаться на долгосрочной основе.

Рынок труда IT-специалистов в Саратовской области относительно небольшой, однако с каждым годом наблюдается увеличение числа компаний, занимающихся информационными технологиями. Несмотря на относительно небольшое количество вакансий, спрос на высококвалифицированных IT-специалистов в Саратовской области постоянно растет, что свидетельствует о перспективности данной отрасли и возможности карьерного роста в IT-сфере.

В Саратовской области рекрутинг молодых IT-специалистов является процессом, включающим широкий спектр мероприятий и инструментов, направленных на привлечение, отбор и адаптацию молодых сотрудников в IT-сфере.

Рекрутинг молодых специалистов – это важный процесс для любой компании, которая желает обеспечить себе квалифицированных и

перспективных сотрудников в будущем. Рекрутинг молодых специалистов требует системной работы, постоянного анализа и улучшения процессов.

Функции рекрутинга молодых специалистов могут различаться в зависимости от конкретной компании и ее потребностей. Большинство рекрутеров выполняют стандартизированные функции: поиск кандидатов, оценка кандидатов, связь с кандидатами, проведение интервью, консультирование, поддержка в процессе найма.

При грамотном выполнении функций рекрутинга, эффективность рекрутинга молодых специалистов в регионах может быть очень высокой. Компании с хорошей программой рекрутинга молодых специалистов могут обеспечить себе непрерывное поступление знаний и новых идей.

Эффективность рекрутинга молодых IT-специалистов в регионах напрямую зависит от правильного привлечения и оценки качества кандидатов, а также от коммуникации с потенциальными сотрудниками и создания условий для их мотивации и развития в своей профессии. Ключевыми факторами успеха являются привлекательность и конкурентоспособность предложения со стороны работодателя, а также эффективное использование современных технологий и методов поиска и оценки кандидатов, включая машинное обучение, анализ данных и автоматизацию процессов рекрутинга.

В целом, эффективность рекрутинга молодых IT – специалистов в регионах зависит от того, насколько команда HR-специалистов приспособится к вызовам и требованиям современных технологий и кандидатов, используя различные технологии и альтернативные методы работы, чтобы привлечь и удержать лучших специалистов.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рекрутинг – это процесс подбора и найма кандидатов на работу для предприятий и компаний. В России рекрутинг вырос до важного инструмента в бизнесе, поскольку индустриализация привела к росту предприятий и комплексности процессов в их работе.

Рекрутинг в молодежной среде – это процесс привлечения талантливых и амбициозных, перспективных молодых людей для работы в компании или организации.

История возникновения и развития рекрутинга в молодежной среде начинается в 1950-х годах, когда компании начали понимать, что для достижения успеха им необходимы наиболее мотивированные, творческие и инновационные сотрудники. В ответ на эту потребность начали появляться компании, которые специализировались на подборе молодых талантов.

В последующие годы рекрутинг развивался вместе с развитием технологий и социальных медиа. Компании начали использовать социальные сети и интернет-платформы для поиска и привлечения молодых специалистов.

Сегодня рекрутинг является одним из важнейших инструментов управления персоналом в России и продолжает развиваться и совершенствоваться в соответствии с изменяющимися потребностями и требованиями рынка труда. Рекрутинг в молодежной среде является важной частью стратегии любой компании или организации, которая стремится к успеху и росту. В связи с этим многие компании постоянно улучшают и модернизируют свои методы рекрутинга, используя новейшие технологии и инструменты.

Рекрутинг молодых специалистов – это важный процесс для любой компании, которая желает обеспечить себе квалифицированных и перспективных сотрудников в будущем. Функции рекрутинга молодых специалистов могут различаться в зависимости от конкретной компании и ее потребностей.